

DISIPLIN KERJA DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LUWU TIMUR

Eva Afriana Rahayu

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

Email: evha.afriana97@gmail.com

Abstrak

Disiplin Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Prof.Dr.H. Fahkri Kahar, M.Si dan Dr.Muhammad Nur Yamin, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik penarikan sampel menggunakan non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh, besar sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kantor dinas pendidikan kabupaten luwu timur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara hal ini dibuktikan dari hasil analisis data yaitu Tingkat disiplin kerja berada pada kategori baik. Didukung oleh 4 indikator variabel yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan lainnya organisasi. Tingkat kinerja pegawai aparatur sipil negara berada pada kategori baik . Didukung oleh 5 indikator variabel yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai aparatur sipil negara.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Aparatur Sipil Negara*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dalam setiap aktivitas – aktivitas organisasi. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya, pengadaan, pelatihan, motivasi pegawai, penilaian, peningkatan kedisiplinan dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus terus menerus diperhatikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Dalam upaya mendukung pencapaian organisasi, diperlukan pula sumber daya manusia yang

berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih, serta mendukung tugas – tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik, bukan untuk mencari laba. Berdasarkan pandangan

masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien, karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan yang lambat, rumit dan berbelit – belit. Oleh karena itu dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan kinerja pegawai yang baik pula, karena pegawai merupakan penggerak didalam organisasi pemerintah sehingga tujuan yang akan dicapai dapat terealisasi secara efektif dan efisien.

Terkait dengan Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.¹

Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin.²

Faktor yang menunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional adalah disiplin kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi Publik utamanya Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur adalah institusi yang berwenang dalam mengelola dan melaksanakan pendidikan bagi anak bangsa khususnya daerah Kabupaten Luwu Timur, bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan di lingkup Kabupaten Luwu Timur. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur merupakan kantor pemerintah

daerah yang pencapaian kinerjanya belum maksimal mengingat kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Luwu Timur ditemukan beberapa masalah oleh peneliti yaitu : (1) beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. (2) kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga, misalnya pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang *deadline*, dan perlunya waktu yang cukup lama ketika masyarakat mengurus berkas bersangkutan dengan Kantor Dinas Pendidikan. (3) beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang diamanahkan kepadanya. Seperti terlihat masih banyaknya pegawai yang suka melalaikan pekerjaannya. (4) sikap pegawai yang kurang ramah ketika melakukan pelayanan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.”** Permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini adalah “Seberapa baik disiplin kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur? Seberapa baik kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur? Adakah pengaruh disiplin kerja dan kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur?” Adapun dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur, kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur, dan pengaruh disiplin kerja dan kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Konsep Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Darsono (2011: 128) Hakikatnya disiplin kerja adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku pegawaimenjadi perilaku standar organisasi; perilaku standar organisasi adalah perilaku bekerja efektif, efisien, dan produktif .

Rivai (2008: 444) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

¹ Wahyono. 2015. Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010.

<https://lib.unnes.ac.id>. (diakses tanggal 10 juli 2019)

² Ibid

serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku .

Siagian (1995:305) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya .

Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu upaya yang digunakan oleh organisasi untuk memperbaiki dan mengubah perilaku para pegawai yang nantinya akan meningkatkan kinerja dan kesadaran pegawai untuk mentaati semua aturan organisasi.

2) Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011:129-130) yaitu:1) mengemukakan 3 bentuk disiplin kerja yaitu: 1) disiplin *preventatif*, 2) disiplin korektif, 3) disiplin *progresif*. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin *preventatif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventatif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan/organisasi. Disiplin *preventatif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif

Disiplin *progresif* adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih

berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang³.

Darsono (2011:130-132) juga membagi bentuk disiplin kerja menjadi tiga yaitu:1) disiplin *preventif*;2) disiplin positif;3) disiplin *progresif*. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin *preventif* merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktifitas kerja. Pekerja perilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan organisasi ditempat mereka bekerja. Ada tiga kunci yang harus dimiliki manajer untuk mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin yaitu:

- a) Perumusan peraturan-peraturan kerja dengan memperhatikan kemampuan SDM, tujuan yang ingin dicapai, dan alat untuk mencapai tujuan itu.
- b) Penyebaran peraturan kerja disertai dengan pendidikan.
- c) Penegakan peraturan kerja harus tidak diskriminasi dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai.

2. Disiplin Positif

Disiplin positif adalah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu pegawai untuk memperbaiki diri, bukan pemberian sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa pegawai pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya. Jika pegawai tidak mempunyai kesadaran diri terhadap kinerjanya, disiplin positif tidak artinya apa-apa. Langkah-langkah untuk menegakkan disiplin positif yaitu:

- a. Rumuskan norma-norma kerja yang harus dipatuhi pegawai.
- b. Sosialisasikan melalui pendidikan dan pelatihan norma-norma kerja tersebut.
- c. Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya kepada pegawai.
- d. Membina mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan.

Disiplin positif hakikatnya merupakan prosedur yang menganjurkan pegawai untuk memonitor perilaku mereka sendiri dan menerima tanggung jawab akibat dari tindakan yang dilakukan. Disiplin positif merupakan

³ Anwar Mangkunegara.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung:Rosda. Hal 129-130

proses pembentukan disiplin diri seperti pada disiplin preventif yaitu adanya kesadaran sendiri untuk melaksanakan segala peraturan dan tugas yang diberikan tanpa adanya paksaan.

3. Disiplin *Progresif*

Disiplin *progresif* ialah intervensi manajemen kepada pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai yang bersangkutan diberi sanksi atau diberhentikan. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada sumber daya manusia (SDM) untuk memperbaiki kinerja sebelum terkena hukuman atau pemberhentian. Disingkat itu untuk memberi peluang pada pimpinan agar dapat bekerja sama dengan sumber daya manusia (SDM) dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan. Ada 4 (empat) tahap yang dilalui untuk penerapan disiplin *progresif* ini yaitu:

- 1) Peringatan secara lisan (*verbal warning*)
- 2) Peringatan secara tertulis (*written warning*)
- 3) Skorsing (*suspension*)
- 4) Pemberhentian (*discharge*)⁴

Dessler (2009:197) disiplin tanpa hukuman (*nonpunitive discipline*) juga adalah salah satu bentuk dari disiplin kerja. Disiplin tanpa hukuman (*nonpunitive discipline*) bertujuan menghindari masalah-masalah pendisiplinan. Cara ini melakukannya dengan membuat para pegawai menerima aturan dan mengurangi sifat hukuman dari disiplin itu sendiri. Caranya adalah dengan memberi cuti selama satu hari tanpa potong gaji kepada pegawai untuk mempertimbangkan apakah bersedia mematuhi aturan yang ada dan tetap ingin bekerja. Pada disiplin tanpa hukuman ini nampaknya keputusan diserahkan kepada pegawai yang bersangkutan dengan memberikan kesempatan/waktu untuk berfikir dan mempertimbangkan antara bersedia atau tidak dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Tindakan seperti ini lebih baik karena pegawai seolah-olah merasa tidak dihakimi⁵.

3) Sanksi Pelanggaran Kerja Dalam Disiplin Kerja.

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pemimpin organisasi. Pelanggaran disiplin adalah tindakan yang tidak boleh dilakukan

pegawai dalam bekerja baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pemimpin organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi⁶.

Rivai (2008:450) ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - a) teguran lisan
 - b) teguran tertulis
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
 - a) penundaan kenaikan gaji
 - b) penurunan gaji
 - c) penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
 - a) penurunan pangkat
 - b) pembebasan dari jabatan
 - c) pemberhentian
 - d) pemecatan⁷

a. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:194-198) indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pemimpin, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) waskat (pengawasan melekat), 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, tetapi jika teladan pimpinan

⁴ Darsono.Op,cit. Hal 130-132

⁵ Gary Dessler.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*.Indonesia:PT MACANAN JAYA CEMERLANG. Hal 197

⁶ Admin.*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pegawai*.<https://media.neliti.com.blog>. Hal 25. Diakses pada 03 November 2018.

⁷ Rivai.Op,cit. Hal 450

kurang baik (kurang disiplin) maka bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, apabila keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku yang indiscipliner pegawai berkurang.

7) Ketegasan

Kedisiplinan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan itu baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Jadi kedisiplinan pegawai

akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.⁸

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011:94) yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Indikator yang meliputi:
 - a. Jam masuk dan jam pulang kerja
 - b. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
2. Taat terhadap peraturan instansi, indikator yang meliputi:
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator:
 - a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas
 - b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi, yang meliputi indikator:
 - a. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi⁹

b. Konsep Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Halim (2009) Kinerja individu atau pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu .

Mangkunegara (2006) dalam Halim (2009) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”

Dapat disimpulkan bahwa adalah kinerja pegawai atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan

⁸ Malayu S.P. Hasibuan.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*.Jakarta:PT Bumi Aksara. Hal 194-198

⁹ Edy Sutrisno.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana. Hal 94

faktor motivasi (*motivation*). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan dibawah ini:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.¹⁰

d. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Yunus (2017: 17) pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan dan memotivasi birokrat pelaksana untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi¹¹.

Mitchel dalam Sedarmayanti (2009) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu : 1) kualitas kerja (*quality of work*); 2) ketetapan waktu (*promptness*); 3) inisiatif (*initiative*); 4) kemampuan (*capability*); 5) komunikasi (*communication*). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketetapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus terus menerus bergantung pada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan atasan, juga yang dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.¹² Mangkunegara dalam Ariyanti indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas Output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Sikap Kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerjasama diantara sesama dan sikap terhadap atasan juga terhadap karyawan di organisasi lain.¹³

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung:PT Remaja Rosdakarya. Hal 67-68

¹¹Harisman Yunus.2017.*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan*.Universitas Negeri Makassar.Skripsi.Hal 17

¹²Sedarmayanti. Opt.Cit. Hal 51

¹³Nel Ariyanti.2014.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Manajemen &*

3. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Hasibuan dalam Elida (2014: 33) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan pegawainya. Oleh karena itu atasan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.¹⁴

Maangkuprawira dan Aida (2007: 122), menyatakan disiplin adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi.¹⁵

Sutrisno (2011: 102), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.¹⁶

e. Kerangka Pikir

Persaingan telah mendorong organisasi/instansi agar selalu meningkatkan kinerjanya, organisasi/instansi berusaha mencapai keunggulan bersaing dengan memaksimalkan kemampuan seluruh anggotanya. Dalam organisasi/instansi peranan manajemen sumber daya sangat penting, dimana pegawai menjadi elemen penting dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi/instansi, oleh karena itu organisasi/instansi harus mampu mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja pegawai yang lebih produktif dalam usaha memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas guna mewujudkan tujuan organisasi/instansi sesuai dengan yang diinginkan. Organisasi dapat melakukannya dengan meningkatkan disiplin kerja yang berimbas pada kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan.

f. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 70), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan” . Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dirumuskan hipotesis yaitu:

H0 : tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.

H1 : ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari lokasi penelitian, lokasi penelitian di Kantor Dinas Kibupaten Luwu Timur

a. Variabel dan Desain Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2016:39) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”¹⁷.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen, yaitu:

1) Variabel Independen

Variabel Independen dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative¹⁸. Dalam kaitannya hal ini variabel independen (X) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah suatu upaya yang digunakan oleh organisasi untuk memperbaiki dan mengubah perilaku para pegawai yang nantinya akan meningkatkan kinerja dan kesadaran pegawai untuk mentaati semua aturan organisasi. Berikut adalah indikator penelitian disiplin kerja:

- Taat terhadap aturan waktu
- Taat terhadap Peraturan organisasi
- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan;

- d) Taat terhadap peraturan lainnya organisasi.

2) Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel output adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah¹⁹. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja (*quality of work*)
- b) Ketetapan waktu (*pomptness*)
- c) Inisiatif (*initiative*)
- d) Kemampuan (*capability*)
- e) Komunikasi (*communication*)

3) Desain Penelitian

- 1) Variabel independen (X) : Disiplin Kerja
Disiplin Kerja merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel Y (Kinerja Pegawai).
- 2) Variabel dependen (Y) : Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel X (Disiplin Pegawai).

b. Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Untuk membuat pelaksanaan penelitian dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan, maka harus di pahami seluruh unsur-unsur yang menjadi suatu dasar dalam sebuah penelitian secara ilmiah yang termuat dalam operasional variable penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. Variabel Dependen (Disiplin Kerja)

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun indikator pengukuran disiplin kerja yaitu:

- a. Aturan waktu.
 - b. Peraturan Organisasi
 - c. Sikap dalam pekerjaan
 - d. Aturan lain Organisasi
2. Variabel Independen (Kinerja Pegawai)

Kinerja pegawai adalah kinerja pegawai atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2009) yaitu :

- 1) kualitas kerja (*quality of work*);
- 2) ketetapan waktu (*pomptness*);
- 3) inisiatif (*initiative*);
- 4) kemampuan (*capability*);
- 5) komunikasi (*communication*).

Pengukuran variabel yang akan digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan *Skala Likert*. Menurut Hikmawati (2017: 38) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial²⁰. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut *Likert* kategori kemungkinan jawaban pada setiap pertanyaan yang mengandung perbedaan nilai antara yang satu dengan yang lainnya akan nampak dalam pemberian bobot, yaitu sebagai berikut:

- a) Sangat setuju/selalu/sangat positif, dengan skor 5
- b) Setuju/sering/positif, dengan skor 4
- c) Ragu-ragu/kadang-kadang/netral, dengan skor 3
- d) Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif, dengan skor 2
- e) Sangat tidak setuju/tidak pernah, dengan skor 1

c. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 90) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”²¹ Pada penelitian ini, yang merupakan populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur sebanyak 48 orang.

2. Sampel

¹⁹Ibid, hal. 40

²⁰ Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers. Hal 38

²¹ Sugiyono. Op.Cit. Hal 90

Sampel menurut Sugiyono (2016: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut²². Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan pendekatan *sampling jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel²³. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang yang merupakan pegawai aparatur sipil negara di kantor Dinas Pendidikan kabupaten Luwu Timur.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bagian ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian Disiplin Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur. Pembahasan ini akan memberikan jawaban atas perumusan masalah penelitian yang dijabarkan sebagai berikut:

1) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi yang sudah ditentukan apabila melanggar. Disiplin kerja sangat penting agar para pegawai mengetahui yang menjadi tugas dan kewajibannya dalam bekerja.

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan tingkat disiplin yang baik, hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011: 94) bahwa disiplin yang baik di tentukan oleh: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi, Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya organisasi

a) Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu sebagaimana yang dikemukakan sutrisno diukur berdasarkan jam masuk kerja dan jam pulang kerja serta jam istirahat sesuai aturan organisasi. Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur selalu datang tepat waktu, namun masih ada beberapa pegawai yang masih datang tidak tepat waktu. Oleh karena itu tingkat disiplin kerja di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur masih harus lebih ditingkatkan lagi agar pegawai tidak adak yang datang terlambat.

Hasil observasi yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur dianggap sudah memiliki sikap disiplin kerja yang cukup baik. Ini terlihat dari adanya pegawai yang selalu datang tepat waktu dan menggunakan jam istirahatnya dengan benar. Hal tersebut dapat dibuktikan dari indikator tingkat pencapaian sebesar 91,87% dan masuk dalam kategori sangat baik.

b) Taat terhadap aturan Organisasi

Taat terhadap aturan organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur terdiri dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja. Peraturan tentang cara berpakaian ini di tunjukkan dengan cara pegawai memakai pakaian yang rapi, dan bersih serta cara pegawai bertingkah laku dalam bekerja. Indikator tersebut memiliki tingkat pencapaian sebesar 92,92% dan dikategorikan sangat baik.

c) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan

Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator taat terhadap perilaku dalam pekerjaan berada pada kategori baik dengan tingkat persentase sebesar 82,70%. Dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, bertanggung jawab dalam pekerjaannya, dan semua pekerjaan diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan, tetapi kadang masih terkendala pada pegawai yang datang terlambat.

d) Taat terhadap aturan lainnya organisasi

Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator taat terhadap aturan lainnya organisasi berada pada kategori baik dengan tingkat persentase sebesar 81,66%. Dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur mematuhi aturan lainnya organisasi yaitu turut serta dalam kegiatan atau agenda-agenda kegiatan yang di buat oleh dinas pendidikan Luwu Timur dan tidak meningglkan kantor pada saat jam kerja. Namun masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja karena alasan pribadi.

Di lihat dari keempat indikator Disiplin Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian persentase 88,20%. Hal ini dapat dikatakan bahwa taat terhadap aturan organisasi ditonjolkan dalam Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur yaitu cara pegawai berpakaian bersih dan rapi dan cara

²² Sugiyono. Op.Cit. Hal 91

²³ Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV. Hal 84

pegawai berperilaku dalam pekerjaan yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

2) Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja pegawai dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan tingkat kinerja yang baik, hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 91) bahwa kinerja yang baik ditentukan oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketetapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

Kualitas kerja sebagaimana yang dikemukakan Sedarmayanti diukur berdasarkan hasil kerja yang diperoleh dan kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi. Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Luwu Timur sudah memperoleh kualitas kerja yang baik, hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti bahwa kinerja pegawai yang baik ditentukan oleh kualitas kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari indikator kualitas kerja dengan tingkat pencapaian sebesar 79,58% dan dikategorikan baik.

b. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

Ketetapan waktu sebagaimana yang dikemukakan Sedarmayanti diukur berdasarkan ketepatan waktu dalam selesainya tugas dan ketepatan waktu rencana kerja dengan hasil kerja. Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur ketetapan waktu berada pada kategori baik, hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti kinerja pegawai yang baik ditentukan oleh ketetapan waktu. Hal tersebut dapat dibuktikan dari indikator ketetapan

waktu dengan tingkat pencapaian sebesar 80,62% dan dikategorikan baik.

c. Inisiatif

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus terus menerus bergantung pada atasan.

Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator inisiatif berada pada kategori baik dengan tingkat persentase sebesar 76,25%. Dalam hal ini pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur bisa menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya dan kreatif dalam memberikan ide/gagasan atau masukan pada saat rapat. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayanti bahwa kinerja pegawai yang baik ditentukan oleh indikator inisiatif.

d. Kemampuan

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator kemampuan berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 81,04%. Dalam hal ini pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur ditempatkan dan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan/skill yang dimilikinya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayanti bahwa kinerja pegawai yang baik ditentukan oleh indikator kemampuan.

e. Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan atasan, juga yang dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator komunikasi berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 82,29%. Dari hasil pengamatan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur menjaga hubungan baik sesama rekan kerjanya dengan komunikasi yang santun dan melakukan kerjasama yang baik, saling memberi dukungan agar berhasil dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayanti

bahwa kinerja pegawai yang baik ditentukan dengan indikator komunikasi.

Secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur sudah baik dengan tingkat pencapaian sebesar 80,37% dan dikategorikan baik. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur memiliki pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi karena telah memiliki kemampuan dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur melibatkan sebanyak 48 pegawai. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,2845 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Berdasarkan uji reliabilitas, diketahui bahwa masing-masing variable Disiplin Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh hasil analisis koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,739 lebih besar dari standar koefisien *Cronbach Alpha* yaitu 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. Dari output SPSS, diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 3,000 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja seluruhnya dianggap bernilai nol atau tidak ada nilai, maka nilai kinerja pegawai sebesar 3,000 atau berada dalam kategori ada pengaruh. Koefisien regresi X (Disiplin Kerja) sebesar 0,200 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Disiplin Kerja dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan, maka nilai kinerja aparatur sipil negara bertambah sebesar 0,200.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja aparatur sipil negara), dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi. Hasilnya yaitu sebesar 0,230 atau 23%. Artinya variabel bebas (disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja aparatur sipil negara), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini membuktikan bahwa kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Pendidikan

Kabupaten Luwu Timur ditentukan oleh faktor disiplin kerja dalam hal ini Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi, Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap aturan lainnya organisasi. Berdasarkan nilai determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.

Untuk menguji hipotesis, dilakukan dengan menggunakan uji t , hasilnya diketahui bahwa nilai t sebesar $3,228 > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. Berdasarkan data tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur, dapat teruji kebenarannya.

Disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Disiplin kerja yang baik akan berdampak positif bagi kinerja pegawai aparatur sipil negara. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. (Sutrisno, 2011)²⁴

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan loyalitas terhadap organisasi merasa berkewajiban dengan apa yang seharusnya ia berikan kepada organisasi. Oleh karena itu tingkah laku pegawai didasari pada adanya peraturan.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur dilihat dari empat indikator Taat terhadap aturan waktu, Taat

²⁴ Sutrisno, 2011, op.cit

terhadap aturan organisasi, taat terhadap peraturan dalam bekerja, taat terhadap aturan lainnya organisasi di kategorikan baik.

2. Kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur dilihat dari lima indikator Kualitas kerja, Ketepatan Waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi dikategorikan baik.
3. Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur dilihat dari 4 indikator dikategorikan baik dan Kinerja Aparatur Sipil Negara dilihat dari 5 indikator dikategorikan baik. Berdasarkan tingkat pencapaian tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka dapat disarankan bahwa:

1. Dalam hal pengaruh disiplin kerja masih ada indikator yang kurang, hal yang mempengaruhinya yaitu masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja hanya untuk kepentingan pribadinya. Diharapkan kedepannya para pegawai tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, demi melaksanakan Disiplin Kerja yang baik di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.
2. Dalam hal kinerja pegawai aparatur sipil negara masih ada beberapa indikator yang kurang yaitu kualitas kerja dan inisiatif, diharapkan para pegawai meningkatkan kualitas kerjanya dan mampu mengeluarkan ide-ide yang kreatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan untuk mendukung Kinerja Pegawai yang baik kedepannya di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.

6. REFERENSI

1) Buku

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Indonesia: PT MACANAN JAYA CEMERLANG

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada

Laksmi Riani, Asri. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Mangkuprawira & Aida Vitalya, Safridan. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Penerbit Mandar Maju

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi revisi*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada

Pasolong. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Prabu Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

P. Siagian, Sondang. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Rivai, Veitzhal. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Sastrohadiwiryono B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

_____. 2014. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta

_____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Siswandoko, Tjatjuk & Darsono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta, Rajawali Pers

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

2) Artikel, Internet & Jurnal

- Admin. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pegawai*. <https://media.neliti.com.blog>. Hal 25. Diakses pada 03 November 2018
- Ariyanti, Nel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No 02*
- Elida. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://repository.uin-suska.ac.id>. Hal 33. Diakses pada 09 Juli 2019
- Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pendidikan Luwu Timur 2016-2021. 2018

3) Skripsi

- Anita. 2015. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Karuwisi Kecamatan Panakukang Kota Makassar*. Skripsi (Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar)
- Halim Dalimunthe, Asfar. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Yunus, Harismam. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Negeri Makassar

4) Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Undang-Undang Nomor. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara